

Brecha de género en el mercado laboral colombiano, un problema latente

Jenny Carolina Fernández Ruiz*

Contexto

El género es una construcción cultural, social e histórica que, afianzada en la base biológica del sexo y en la consecuente división sexual del trabajo, naturaliza y normatiza lo socialmente femenino o masculino. A partir de allí se construye todo un sistema de creencias, identidades subjetivas y colectivas, pautas de comportamiento y roles diferenciados que, generalmente, devienen en una valoración asimétrica de varones y mujeres y justifican relaciones de dominio de “unos” sobre “otras”.

De este modo, la equidad entre mujeres y hombres implica desnaturalizar la distribución injusta de privilegios, el acceso a los recursos y al poder que devienen de dicha valoración diferencial, así como lograr que el disfrute de derechos y las oportunidades no estén determinados ni limitados por el hecho de haber nacido mujer o varón
(García y Tapias, 2012, pp. 227-228).

A lo largo de este artículo se analizarán algunas de las causas que han llevado a que el mercado laboral colombiano, día a día, sea más inequitativo. Realidad que se ha reflejado históricamente en todas las regiones del país, aunque en cada una de ellas la situación sea particularmente diferente.

La desigualdad laboral entre hombres y mujeres no es una problemática actual; a lo largo de toda la historia se han implementado distintas

* Estudiante de Economía de la Universitaria Católica de Colombia.

estrategias para reducirla. Sin embargo, la brecha es aún muy amplia, y no solo entre géneros. Es aún mayor entre las mujeres de las zonas rurales con respecto a las mujeres de las áreas urbanas.

En la investigación *El empleo de las mujeres rurales* (2009) que Marcela Ballara y Soledad Parada realizaron para la CEPAL, mencionan los distintos factores que presentan limitaciones laborales para las mujeres en las áreas rurales, sobre todo si son madres cabeza de familia:

Cada vez más, los hogares de bajos ingresos del sector rural dependen de dinero en efectivo para cubrir sus necesidades –incluidas las de alimentación– por lo que el trabajo en condiciones dignas es un elemento clave para su seguridad alimentaria. En este marco, las mujeres de estas zonas deben diversificar cada vez más sus medios de vida, ya sea gracias a empleos agrícolas y no agrícolas o migrando a las ciudades, entre otras estrategias.

Respecto al estudio de la brecha de género laboral en lo urbano, el Observatorio Público de Empleo junto con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) realizaron, durante el año 2015 y 2016, un análisis estadístico en 5 de las principales ciudades de Colombia: Bogotá, Medellín, Cartagena, Villavicencio y Barrancabermeja, lo que permitió identificar que,

Entre mayo de 2015 y abril de 2016, de cada 10 hombres en edad de trabajar, cerca de 8 estaban trabajando o buscando empleo. Por su parte, de cada 10 mujeres en edad de trabajar, tan solo 5 estaban trabajando o buscando empleo. En las zonas rurales, la brecha se incrementa a 34 puntos porcentuales: mientras la participación de los hombres se mantiene en 75%, la participación de las mujeres cae al 41% (citado por Sanchez y León, 2016, pp. 3-5).

El factor cultural es uno de los que más influye en la menor participación laboral de las mujeres, ya que según este estudio las tareas del hogar representan 50 horas semanales (incluso si son trabajadoras de

tiempo completo), mientras que los hombres dedican a sus casas 21,7 horas semanales.

Con respecto a la contratación, el Observatorio encontró que los sectores en que se recibe más porcentaje de mujeres son: salud, educación, belleza, servicios comunales, comercio y restaurantes. Mientras que los hombres tienen mayor apertura laboral en sectores de construcción, transporte y minas.

Las contrataciones de mujeres en su mayoría se hacen para cargos jerárquicamente más bajos que los de los hombres y con una diferencia salarial notoria, lo que genera condiciones de trabajo mucho más precarias, tal y como afirman García y Tapias (2012):

Sin embargo, la discriminación ocurre también al interior del empleo. La división sexual del trabajo asigna roles culturalmente creados para cada sexo: un lugar público, de empleo remunerado, de poder, para los hombres, y otro privado, de trabajo doméstico no remunerado, generalmente subordinado, para las mujeres.

Este sistema simbólico condiciona una ocupación específica y una posición jerárquica en el mundo del trabajo salariado, porque el trabajo de las mujeres se considera “complementario” del de los varones, los empleos que ocupan las mujeres se reconocen de menor valor, y a la mujer se le atribuyen limitaciones innatas para desempeñar algunos tipos de ocupación (pp. 231-232).

Situación que no afecta solamente a Colombia sino al mundo en general:

Hay un efecto positivo en los aumentos del ingreso per cápita cuando hay igualdad de género en el mercado laboral. Así mismo, encuentra que Colombia pierde el 16% de su PIB a causa de la baja participación laboral de la mujer y un 4% dado el bajo nivel de emprendimiento por parte de las mujeres (Cuberes y Teignier, 2015).

Con el objetivo de disminuir esta brecha de género, en Bogotá se implementó la Resolución 0489, expedida en diciembre de 2015 “Por

medio de la cual se establece la estructura del plan de igualdad de oportunidades para las mujeres y la equidad de género en Bogotá D.C.” (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2015). Adicionalmente el Congreso de la República de Colombia expidió la Ley 823 de 2003 en la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres: “Establece el marco institucional y orienta las políticas y acciones por parte del Gobierno para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres, en los ámbitos público y privado. Se resalta la referencia expresa a las adolescentes”.

El Banco de la República también tuvo interés en analizar la brecha salarial y los patrones regionales que no eran homogéneos. Para ello analizó las encuestas de hogares del DANE enfocándose en los diferenciales salariales en tres subperiodos 1994-1998, 2000-2001 y 2002-2006:

La principal herramienta para medir la brecha salarial es la descomposición de Blinder-Oaxaca. El procedimiento consiste en evaluar la diferencia salarial en un determinado período de tiempo y descomponerla en una parte que es atribuida a las diferencias en la productividad de los atributos observables del individuo y otra porción que es regularmente atribuida a características no observables, dentro de los cuales se incluye la discriminación (Galvis, 2010, p. 13).

Durante el primer subperiodo analizado, las encuestas reflejaron que la brecha salarial es mayor a la presentada en los dos periodos siguientes. Esta desigualdad se puede representar con una gráfica en forma de “U”, es decir, la diferencia entre los ingresos altos y bajos es mucho mayor que la presentada en el nivel medio (definido como el ingreso más cercano al salario mínimo legal). El estudio también categorizó aquellos grupos de mujeres que están expuestos a una brecha salarial mayor y son los que se encuentran realizando trabajos de tiempo parcial, empleadas domésticas, quienes prestan servicios del hogar y quienes tienen vinculación a trabajos precarios.

Es importante resaltar que no solo mejores garantías por parte del gobierno llevarán a mayores ventajas laborales de las mujeres, también es

necesario derrumbar estereotipos de género, por ejemplo, aquellos que ven la crianza como una responsabilidad exclusivamente de la mujer; a los padres se les puede otorgar una licencia de paternidad de la misma duración que tienen las licencias maternas (que se extendió de 14 a 18 semanas por decisión unánime del Senado de la República) o, por lo pronto, extender la que rige actualmente.

En la Ley 1468 de 2011 del Congreso de la República se establece: “El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad”. Las licencias de maternidad se han convertido en uno de los tantos impedimentos para contratar a una mujer en edad de mayor fertilidad, pues muchas empresas han llegado al punto de pedir al momento de la contratación un certificado médico en el que conste que no están embarazadas. Una licencia de paternidad de mayor duración aportaría tanto a nivel social como familiar, ya que el padre participaría más en la crianza de sus hijos:

Una opción es que las licencias puedan ser aprovechadas solo en la medida en que ambos padres las tomen, o haya bonificaciones para los padres que las soliciten; hay ejemplos exitosos de este tipo en Alemania, Polonia y Suecia. Dichas medidas pueden ayudar a cambiar las actitudes sociales sobre el cuidado infantil, como lo sugiere la evidencia internacional (Lora, 2016, s.p).

Liliana Oarte y Ximena Peña (q.e.p.d.), economistas de la Universidad de los Andes, en la investigación *El efecto de la maternidad sobre los ingresos femeninos* (2010) pusieron en evidencia cómo la brecha de ingresos existe para todas las mujeres entre los 18 y los 65 años. Concluyen, entre otras cosas, que las políticas públicas deben redistribuir las cargas, y no extender la licencia solo a las madres, sin modificar la de los padres. Adicionalmente, la investigación refleja un diferencial salarial de 18,4% para madres con hijos menores de cinco años, y un 17,6% entre mujeres con hijos y sin hijos.

El tiempo no remunerado es otro factor que genera grandes cuestionamientos en cuanto a la búsqueda de una solución viable. Los trabajos

del hogar, el cuidado de niños y adultos mayores no son lucrativos y ponen a la mujer en una condición aún más adversa.

Según la Organización Internacional del Trabajo (2016), esta situación mantiene y agrava las condiciones laborales de la mujer:

La infravaloración de las labores de cuidado, tanto remuneradas como no remuneradas, perpetúa las precarias condiciones de trabajo de las mujeres, que constituyen el grueso de la fuerza de trabajo empleada encargada de las labores de cuidado, en particular las trabajadoras y trabajadores domésticos, el personal dedicado a la prestación de cuidados y a la educación en la primera infancia, y los trabajadores del sector de los cuidados de larga duración y las enfermeras, un número creciente de los cuales son trabajadores migrantes (p. 11).

Adicionalmente el Servicio Público de Empleo, SPE (2016) busca crear pactos de inclusión laboral:

La estrategia también insta a las Agencias de Empleo a suscribir Pactos de Inclusión Laboral con Equidad de Género. Con el sector productivo, estos pactos buscan i) promover una mayor inclusión de las mujeres en el mercado laboral, especialmente en aquellos sectores que tradicionalmente han vinculado mano de obra masculina; ii) proponer y adoptar acciones contra los patrones culturales de género que limitan el rol de la mujer en ciertos sectores (citado por Sánchez y León, 2016, p. 15).

Desde marzo del 2019, el SPE ha puesto en marcha una estrategia de inclusión laboral con equidad de género, en la cual se busca implementar una ruta de empleabilidad en pro de destruir las barreras que limitan la participación de las mujeres en el mercado laboral.

En el año 2018, se registraron el SPE 1.107.435 personas. El 52% fueron mujeres y el 48%, hombres. Se diferenciaron en rangos de edad, así: 20-24 años (13,4%), 25-29 (10,6%) y 30-34 (7,8%). Participaron 435.816 personas en talleres focalizados en mejorar habilidades y competencias, de las cuales 53,6% eran mujeres. En comparación con el año 2017, las cifras muestran un incremento del 34,4% en la colocación de mujeres en

empleos formales. Lo que muestra la eficacia que tiene la implementación de programas para aumentar las posibilidades de inserción laboral en distintas áreas de empleo.

Alternativas de solución:

- La ocupación laboral de las mujeres rurales en el posconflicto es un punto muy importante a tratar. Por ello es necesario aplicar distintas estrategias que brinden herramientas de formación y capacitación en sus entornos y aumenten la posibilidad de inserción laboral.

Para ello sería necesario iniciar una investigación sociológica que identifique sus preferencias, cualidades, metas y así encontrar las capacitaciones adecuadas que motiven, refuercen y mantengan a dichas mujeres enfocadas y trabajando en un nuevo futuro.

- Es necesario replantearse la forma en la que se establece la crianza de los niños para que esta sea una responsabilidad conjunta de padres y madres por igual.
- Las medidas de regulación que se aplicarían serían iguales para las dos partes, con lo que se impediría la discriminación de la mujer en el mercado laboral y dejaría de verse como “problemática” la contratación de mujeres que solicitan guarderías para sus hijos o licencias de maternidad, entre otras.
- La niñez y adolescencia son los periodos cruciales y estratégicos en los que las intervenciones evidenciarían mayores cambios para el desarrollo de la mujer; de ahí la necesidad de generar políticas públicas que incentiven la formación académica en niños y niñas por igual. Según el Informe del Banco Mundial, en el año 2012, “en todos los países y culturas, la adolescencia es un período donde los horizontes para los niños se expanden, mientras que los de las niñas pueden reducirse, especialmente para las niñas pobres en las zonas rurales donde la distancia y las normas de movilidad pueden ser una limitación importante”.

Conclusión

Si bien esta problemática no tiene una salida inmediata y cualquier medida que se tome se verá reflejada en el mediano y largo plazo, desde ahora hay que tomar acciones progresivas enfocadas hacia una mayor equidad salarial, que brinden mayores oportunidades laborales a las mujeres, tanto en las zonas urbanas como rurales.

Las investigaciones del Observatorio Público de Empleo, OPE, por ejemplo, se centran en la identificación de los factores que reducen la contratación de las mujeres en los distintos tipos de empleo. Por esta razón, el OPE considera muy importante el registro en el Programa del Servicio Público de Empleo, ya que esta información permitiría realizar un estudio cuantitativo más cercano a la situación actual de los empleos en el país. De igual manera, establecer un vínculo entre aspirantes a distintos cargos y empresas en busca de personal, permite representar con mayor precisión la manera como debería estar organizado el mercado laboral.

Es fundamental reconocer que la brecha salarial y la aceptación equitativa de mujeres en el mercado laboral no se podrá solucionar exclusivamente con leyes y medidas estatutarias. Existe un factor cultural muy fuerte que también mantiene esta brecha y que es difícil de medir y cuantificar. Sin embargo, no por ello deja de existir. Es precisamente en su reconocimiento donde la sociedad debe esforzarse aún más, para cambiar estos patrones patriarcales.

Referencias

- Ballara, M., y Parada, S. (2009). *El empleo de las mujeres rurales*. Publicación Electrónica de la División de Comunicación de la FAO. Roma, Italia.
- Bank, T. W. (2012). *Gender Equality and development*. Washington, DC. EE.UU: The World Bank.

- Cuberes, D. y Teignier, M. (2015). *Aggregate Effects of Gender Gaps in the Labor Market: A Quantitative Estimate*. Working Papers E14/308 de la Universitat de Barcelona.
- García, E. y Tapias, L. (enero/junio de 2013). Discriminación y exclusión de las mujeres trabajadoras del sector salud en Colombia: empleo, un tema pendiente para avanzar en la equidad de género en salud. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 12 (24), 231-232.
- Galvis, L. A. (septiembre de 2010). *Diferencias salariales por género y región en Colombia: Una aproximación con regresión por cuantiles*. Bogotá, Colombia: Banco de la República.
- García-Roa, E. M. (enero/junio de 2013). Discriminación y exclusión de las mujeres trabajadoras del sector salud en Colombia. Empleo, un tema pendiente para avanzar en la equidad de género en salud. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 12(24), 226-248.
- Galvis, L.A. (2010). *Diferenciales salariales por género y región en Colombia: Una aproximación con regresión por cuantiles* [Documento Núm. 131]. Bogotá, Colombia: Banco de la República.
- Ley 823 de 2003. Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres. 7 de julio de 2003. D.O. No. 45.245. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=8787>
- Ley 1468 de 2011. Por la cual se modifican los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. D. O. No. 48.116.
- Lora, E. (20 de diciembre de 2019). *Populismo con la maternidad*. Recuperado de <http://focoeconomico.org/2016/12/20/populismo-con-la-maternidad/>
- Organización Internacional del Trabajo, OIT (2016). *Las mujeres en el trabajo, Tendencias de 2016 - Resumen ejecutivo*. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra. Recuperado de <https://www.ilo.org/wcmsp5/>

groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457094.pdf

Peña, X. y Olarte, L. (diciembre, 2010). El efecto de la maternidad sobre los ingresos femeninos. *Revista del Banco de la República Ensayos sobre política económica* 28(63), 190-231.

Resolución 0489 de 2015 [Alcaldía Mayor de Bogotá]. Por medio de la cual se modifica parcialmente la Resolución 0688 de 2013, correspondiente a la Supermanzana SMIII-17 de la urbanización Ciudad Salitre. 24 de diciembre de 2015.

Sánchez, S. y León Matta, D. (2016). *Brechas de Género en el mercado Laboral colombiano* [Documento Técnico para el Observatorio del Servicio Público de Empleo para la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo]. Bogotá, Colombia: S.P.E.

Servicio Público de Empleo (septiembre, 2019). *Mujeres – Desafíos en el mercado laboral colombiano*. Bogotá, Colombia: Servicio Público de Empleo.